

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menristekdikti Prof. M. Nasir mengungkapkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih perlu ditingkatkan. Menurutnya masih terdapatnya gap lantaran dunia industri lapangan kerja karena tidak mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Maka dari itu, untuk meningkatkan kompetensi lulusan yang dapat menjawab kebutuhan pasar kerja, institusi pendidikan harus melakukan peningkatan kualitas guru atau tenaga pendidik (Sinar Indonesia Baru “Kualitas Guru Harus Ditingkatkan” diunduh pada tanggal 13 Agustus 2017). Namun, faktanya hal ini bukan merupakan suatu hal yang mudah untuk di implementasikan

Guru memang memegang peran besar dalam melahirkan generasi penerus bangsa yang berkarakter dan berkualitas. Baik buruknya kualitas pendidikan memang sangat ditentukan oleh standar kualitas guru (BPS, 2016). Guru merupakan sosok yang begitu dihormati lantaran memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Hal ini diperkuat dengan pendapat Mulyasa (2005) yang mengungkapkan bahwa guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

Ditambah lagi dengan program Pemerintah Indonesia yang menetapkan sembilan agenda prioritas, yang dikenal sebagai Nawacita. Salah satu program pembangunan pendidikan yang disusun untuk pencapaian Nawacita adalah pada poin kelima yakni Pelaksanaan Program Indonesia Pintar (PIP) melalui wajib belajar 12 tahun (nasional.kompas.com diunduh pada 12 November 2017). Kemudian isu kebijakan program *Full Day School* dimana proses pembelajaran dilaksanakan sehari penuh di sekolah. Dengan adanya kebijakan ini, tentu akan berdampak tidak hanya bagi peserta didik saja, guru yang notabenenya memiliki

tanggung jawab atas keberhasilan peserta didik juga terkena imbasnya karena hal ini juga merupakan tantangan tersendiri bagi guru untuk terus dapat memberikan yang terbaik dalam menjalankan profesinya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional di tengah tuntutan dunia pendidikan yang semakin tinggi (Kompas.com diunduh pada 12 November 2017).

Selanjutnya, Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 memperjelas peranan tentang guru dan dosen yang tidak hanya sekedar mengajar namun lebih luas daripada itu, guru ataupun dosen merupakan seorang pendidik profesional yang memiliki tugas utama tidak hanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, namun juga mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Melalui <http://www.bps.go.id> diunduh pada 12 November 2017, 16 Potret Pendidikan Indonesia Statistik Pendidikan 2016 menyatakan dengan adanya arahan dan bimbingan guru yang profesional, peserta didik dapat berkembang menjadi sosok yang cerdas dan terpelajar. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa benar guru merupakan faktor utama yang memengaruhi keberhasilan proses pendidikan, sehingga kualifikasi dan kompetensi guru perlu untuk selalu dievaluasi sehingga keberhasilan proses pendidikan dapat dicapai.

Kemudian, Pasal 8 Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru juga memiliki peranan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan hal inipun tercermin dalam pembukaan Undang Undang Dasar Tahun 1945 dalam poin mencerdaskan kehidupan berbangsa. Dari pengertian diatas, memang benar guru adalah tombak utama yang memiliki peranan penting dalam menciptakan SDM yang siap dalam menjawab tantangan serta kebutuhan industri yang semakin dinamis, sehingga evaluasi secara berkala mengenai kualitas tenaga pendidik (guru) memang perlu diperhatikan.

Salah satu tolak ukur dalam peningkatan kualitas dapat tercermin dari penilaian kinerja. Kualitas dapat dimaknai sebagai kinerja profesional, yang orientasinya terhadap pemenuhan dan kebutuhan masyarakat akan hak dasarnya berupa pelayanan (Kotler, 2005). Hal ini erat dengan istilah *Quality of Performance* yakni pengukuran secara numerik kinerja organisasi, divisi, atau proses (Business Dictionary). Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa memang

kinerja mencerminkan kualitas sehingga merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menentukan kualitas sebuah organisasi.

Namun, untuk mencapai kinerja yang baik tentu tidak akan dapat terwujud tanpa adanya faktor-faktor yang mendukungnya. Untuk itu perlu untuk meninjau lebih dalam apa sajakah yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga akan menghasilkan langkah strategis yang dapat diambil oleh institusi pendidikan dalam mewujudkan tercapainya tujuan besar pendidikan di Indonesia seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mempersiapkan calon generasi penerus bangsa yang dapat menjawab tantangan serta kebutuhan industri yang semakin dinamis. Adapun faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini yakni *Job Demands*, *Job Resources*, *Motivation* dan *Burn Out* yang diharapkan dapat menggambarkan *Employee Performance* (Kinerja) dari objek yang diteliti.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini yakni institusi pendidikan yakni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Surabaya karena sesuai tujuan dari SMK yakni salah satunya untuk mempersiapkan lulusannya terserap dengan baik di dunia kerja melalui *skill* yang mendalam serta ilmu pengetahuan yang telah didapat apalagi SMK Negeri di Surabaya sudah . Harapannya lulusan SMK dapat menjawab gap yang masih terjadi lantaran dunia industri lapangan kerja tidak mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga harapannya objek penelitian ini dapat memberikan gambaran yang tepat dan sesuai dalam menghadapi tantangan yang terjadi saat ini. Selain itu alasan lainnya faktanya, hingga saat ini masih banyaknya lulusan SMK yang seharusnya sudah siap bekerja, pada tahun 2015 masih banyaknya lulusan SMK yang belum terserap di dunia kerja, bahkan angka pengangguran tertinggi terdapat pada lulusan SMK (finance.detik.com diunduh tanggal 13 Agustus 2017) sehingga merupakan objek yang menarik untuk diteliti sehingga dapat memberikan gambaran evaluasi kinerja guru seperti apa yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan ini.

Selain itu alasan pemilihan objek mengenai SMK Negeri dan bukan swasta yakni karena mayoritas guru di SMK Negeri merupakan Pegawai Negeri yang idealnya melewati proses panjang untuk dapat lisensi sebagai guru sehingga

kualitasnya pun juga sudah tidak diragukan apalagi SMK Negeri di Surabaya secara keseluruhan telah mendapatkan nilai akreditasi A oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/ Madrasah (bansm.or.id dan surabaya.tribunnews.com diunduh tanggal 20 Januari 2018) sehingga penelitian ini semakin unik dan menarik untuk diteliti karena sekalipun guru SMK Negeri sudah berkualitas dengan baik mengapa masih ada lulusan SMK yang belum terserap dan gap masih terjadi. Kemudian lebih lanjut, pada tahun 2017 ada sebanyak 700 PNS telah pensiun dan 60% merupakan guru (surabaya.tribunnews.com diunduh 4 Agustus 2017) sehingga hal ini mengakibatkan semakin berkurangnya guru yang berkompeten termasuk guru di SMK Negeri sehingga tujuan seperti yang dikemukakan diatas yakni kualitas pendidikan yang baik sehingga tujuan SMK dalam mempersiapkan lulusannya dalam mengahapi gap yang masih terjadi melalui guru dapat terkena imbasnya. Dengan penjelasan mengenai kemenarikan objek penelitian diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kinerja guru di SMK Negeri di Surabaya sehingga nantinya akan ada langkah strategis dapat diambil.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya. Definisi *Performance* (Kinerja) sendiri menurut Bernardin dan Russel (1993) didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Maier, 1965 (dalam As'ad, 2003) mengatakan kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Byars dan Rue (2004) mendefinisikan kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Campbell (1990), kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah *Job Demands* merujuk kepada aspek fisik, psikologis dan sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dibutuhkan dalam upaya keberlanjutan secara fisik dan/atau psikologis (kognitif dan emosional) atau keterampilan dan karena itu dikaitkan dengan biaya tertentu fisiologis dan/atau psikologis. Contohnya seperti tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan dan jam kerja tidak teratur. Meskipun tuntutan pekerjaan tidak selalu negatif, mereka dapat berubah menjadi stress dalam pekerjaan ketika dalam memenuhi permintaan tersebut memerlukan

usaha tinggi sehingga seringkali karyawan gagal untuk mencapainya (Meijman & Mulder, 1998). Dalam hal ini, dalam sebuah pekerjaan tidak ada yang tidak memiliki tuntutan kerja seperti yang tertuang dalam PP 74 tahun 2008 mengenai guru. Didalamnya tertuang mengenai beban kerja guru.

Kedua, *Job Resources* adalah sesuatu hal pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasional yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan dan mengurangi biaya fisiologis dan psikologis yang terkait serta merangsang pertumbuhan, pembelajaran dan pembangunan. Oleh karena itu, sumber daya tidak hanya diperlukan untuk menangani tuntutan pekerjaan tetapi juga sebagai sarana yang penting dalam mengembangkan diri (Bakker & Demerouti, 2007). Seperti contohnya dukungan, kontrol, komunikasi, umpan balik dan lain-lain.

Ketiga, *Burnout* yang identik dengan pengertian kelelehab terutama lelah terhadap tuntutan kerja kerja (Clyclopedia Britannica eb.com 30 Oktober 2011). Menurut Nurmianto (2003) dalam Widyasari (2010:5), kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Dengan adanya kebijakan mengenai beban kerja guru ditambah lagi dengan tuntutan guru untuk tidak sekedar mengajar namun mendidik untuk mempersiapkan siswanya menghadapi dunia kerja sangat akan mungkin guru mengalami *Burn Out*. Di tambah dengan kebijakan pemerintah mengenai *Full Day School* yang telah dilaksanakan di berbagai lembaga pendidikan formal, membuat guru mengalami kelelahan dalam bekerja (borneonews.co.id diunduh pada tanggal 14 Agustus 2017).

Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa *Motivation* sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja". Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diketahui kinerja tidak dapat terbentuk melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sedangkan kinerja sendiri merupakan tolak ukur kesuksesan individu dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tentu, tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi ataupun

lembaga pasti dibuat untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi ataupun lembaga tersebut namun, jika tidak ada hal yang dapat diukur sebagai bahan evaluasi tentu sebuah organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya bahkan kaitannya dalam penelitian masalah yang dihadapi tentu akan menjadi sulit untuk terselesaikan. Untuk itulah, penelitian ini menjadi penting untuk diteliti karena nantinya penelitian mengenai kinerja ini akan menjadi bahan evaluasi dan langkah strategis bagi objek penelitian dalam mencapai tujuan organisasinya.

1.1.2 Riset Gap

Penelitian Shamsafrouz (2015) yang berjudul “*The Effect of Burnout on Teaching Performance of Male and Female EFL Teachers in L2 Context*” yang memberikan hasil bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru-guru yang ada. Lebih lanjut dijelaskan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara level burnout baik pada guru laki-laki maupun perempuan. Hasil yang berbeda ini menantang realita yang ada bahwa *Burnout* berperan penting dalam *Performance*. Meskipun demikian, penelitian ini membawa implikasi signifikan kepada guru EFL dimana mereka dapat mengenali tingkat *Burnout* mereka dan menggunakan strategi untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja mengajar mereka (*Employee Performance*). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini dengan sederhana memberikan kontribusi baru terhadap *Burnout* yang terjadi pada guru-guru terhadap kinerja mengajar karena studi semacam ini pada umumnya telah terbengkalai dalam literatur.

1.2 Batasan Penelitian

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti tentang *Job Demands* dan *Job Resources*, terhadap *Employee Performance* melalui *Motivation* dan *Burnout* dari SMK Negeri di Surabaya
2. Adapun karakteristik responden yang diteliti sebagai berikut: 291 guru yang bekerja pada SMK Negeri di Surabaya

1.3 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah “Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi *Employee Performance* pada Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya selanjutnya untuk menjawab pertanyaan pada penelitian tersebut akan digunakan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Job Demands* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Surabaya?
2. Apakah *Job Resources* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Surabaya?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Surabaya?
4. Apakah *Employee motivation* memoderasi hubungan *Job Demands* terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Surabaya?
5. Apakah *Employee motivation* memoderasi hubungan *Job Resources* terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis:

1. Untuk mengetahui apakah *Job Demands* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah *Job Resources* terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah dari *Burnout* terhadap *Employee Performance* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah *Employee Motivation* memoderasi hubungan *Job Demands* terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya.

5. Untuk mengetahui apakah *Employee Motivation* memoderasi hubungan *Job Resources* terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya yang ada khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* yaitu *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Employee Performance* melalui *Burnout* dan *Employee Motivation* serta bagaimana masing-masing teori mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Selain itu hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Instansi yang terkait dengan penelitian ini yaitu Lembaga Pendidikan yakni Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya, agar bisa menjadikan penelitian ini sebagai salah satu sumber data untuk mengembangkan *Employee Performance* yang nantinya akan dijadikan bahan evaluasi untuk pengambilan langkah strategis di masa mendatang.
2. Memberikan pengetahuan tambahan untuk pimpinan lembaga pendidikan khususnya bagi Sekolah Menengah Kejuruan dan pihak-pihak yang terkait.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang ulasan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tujuan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang uraian dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan pengukuran variabel juga metode analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, dilengkapi dengan hasil data penelitian beserta pembahasan

BAB V : Kesimpulan

Bab ini menguraikan simpulan, implikasi dan rekomendasi penelitian